

Inter Relationship Of Conscientiousness, Openness To Experiences, Extraversion, Agreeableness Personality Trait And Emotional Intelligence Among School Educator Leaders In High Performance School (SBT)

Hubungan Antara Trait Personaliti Kehematan, Keterbukaan, Ekstraversidan Kesetujuan Dengan Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Pemimpin Pendidik Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT)

Nurul Hudani Md Nawati*, Ma'rof Redzuan, Noor Hisham Md Nawati

Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah, Jalan UMS, 88400 Kota Kinabalu Sabah, Malaysia

*Corresponding author: nurul@ums.edu.my

Article history: Received: 7 August 2014 Received in revised form: 13 July 2018 Accepted: 1 August 2018 Published online: 31 August 2018

Abstract

The main objective of this cross-sectional study is to determine inter relationship of emotional intelligence and personality trait (Conscientiousness, Openness to experiences, Extraversion, Agreeableness) among school educator leaders in High Performance Schools (SBT). Two sets of questionnaire to measure emotional intelligence and personality trait were administered to 306 (89%) subjects who were selected by stratified random sampling in 15 SBT schools in Malaysia. Data were analyzed through inferential statistics such as correlation. The finding by the bivariate analysis using the Pearson correlation method indicates that the personality trait such as Conscientiousness ($r=.552, p<.05$), Openness to experiences ($r=.362, p<.05$), Extraversion ($r=.505, p<.05$), Agreeableness ($r=.193, p<.05$) are positively and significant correlated with overall emotional intelligence among the schools educator leaders. The correlation values of the personality Conscientiousness trait ($r=.552, p<.05$) are higher than the correlation values of the rest of others personality traits and emotional intelligence. This finding suggests that personality Conscientiousness trait have stronger relationship with emotional intelligence compare to the others traits. On a practical note, the assessment of psychological construct in schools setting such as emotional intelligence and personality could possibly assist in enhancing the work performances in delivering huge benefits to the society especially in the educational

Keywords: Emotional intelligence; personality traits; school leaders

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan bagi kecerdasan emosi dan trait personaliti dalam kalangan pemimpin pendidik di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT). Dua set soal selidik telah digunakan dalam kajian ini iaitu soal selidik Emotional Competence Inventory (ECI) untuk mengukur kecekapan kecerdasan emosi dan soal selidik Five-Factor Model of Personality (NEO PI-R) bagi mengukur personaliti telah dijalankan ke atas 306 pemimpin pendidik (89%) di 15 buah SBT di Malaysia. Analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara trait personaliti seperti kehematan (Conscientiousness ($r=.552, p<.05$), keterbukaan (Openness to experiences ($r=.362, p<.05$), ekstraversi (Extraversion ($r=.505, p<.05$), kesetujuan (Agreeableness ($r=.193, p<.05$) dengan kecerdasan emosi. Analisis kajian juga telah mempamerkan dengan meletakkan kepentingan dimensi kehematan (Conscientiousness) sebagai domain yang paling kuat berhubung dengan kecerdasan emosi berbanding dimensi yang lain. Dari sudut praktikal, penggunaan pemboleh ubah psikologi dan pemilikan hubungan positif kecerdasan emosi dan trait personaliti berupaya untuk memperkasakan lagi prestasi kerja sehingga memberi kebaikan kepada institusi pendidikan SBT kerana dapat meningkatkan lagi kualiti perkhidmatan mereka.

Kata kunci: Kecerdasan emosi; trait personaliti; pemimpin pendidik

© 2018 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENGENALAN

Dalam hal mengurus emosi dengan baik, setiap individu harus faham dan peka mengenai perbezaan yang wujud antara individu lain. Perbezaan individu ini boleh dilihat berdasarkan ciri dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang yang diuraikan sebagai personaliti (Maccoby, 2009). Sehubungan itu, personaliti yang dimiliki oleh pemimpin didapati mempengaruhi tingkah laku kepimpinan yang merupakan adunan utama bagi melahirkan pemimpin pendidik yang konsisten. Trait personaliti ini sering digunakan kerana ia memberi fokus kepada kaitan di antara trait atau personaliti pemimpin dengan perkaitan kemantapan emosi seseorang. Ia adalah dinamik untuk menerangkan tentang personaliti pemimpin dengan perasaan yang dimilikinya dalam memberi sumbangan kepada pencapaian kerja yang lebih baik. Kajian terbaru turut mempamerkan bahawa trait personaliti adalah berkait rapat dengan pencapaian organisasi terutama

terhadap aspek prestasi kerja, perkembangan kerjaya, keberkesanan kepimpinan, penilaian sendiri dan juga pengurusan latihan (Barrick et al. 2001, Judge et al. 1999, Judge dan Bono 2000 dan Salgado 2000).

Berdasarkan kajian lepas menurut Bass (1990), menghuraikan kepentingan bagi seorang pemimpin untuk mempunyai trait personaliti tertentu bagi mengambarkan keunikan yang ada dalam dirinya supaya mampu memberikan keyakinan dan pengaruh kepada pengikutnya sehingga boleh dianggap menjadi pemimpin yang berjaya. Dalam hal ini, Van Schaack dan Glick (1982) mendapati personaliti yang berjaya merujuk kepada individu yang bersifat kreatif, bersemangat, penyayang, dan mempunyai sikap ingin tahu yang kuat. Mereka juga didapati sentiasa bersikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain dalam menghadapi pelbagai krisis situasi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa jenis-jenis personaliti tertentu berupaya menjadikan golongan pekerja lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya khususnya bagi mereka yang bertindak sebagai pemimpin dalam sesebuah organisasi sehingga pemilikan trait personaliti ini diandaikan berhubungan dengan kecekapan emosi seseorang individu.

Dalam keghairahan untuk meningkatkan prestasi dan menjaga kecemerlangan pendidikan, pemimpin sekolah bukan sekadar dilihat dari sudut kemantapan kepimpinan mereka untuk mentadbir semata-mata. Ini disedari oleh Lunenberg dan Ornstein (2004) yang mendapati tingkah laku positif juga adalah berkaitan dengan empati, integriti, kualiti motivasi, serta kemampuan intuitif yang merupakan sebahagian daripada kecerdasan emosi. Hal ini menjekaskan bahawa tingkah laku positif yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dapat menghasilkan 80% kejayaan seseorang individu dalam sesebuah organisasi. Ia merangkumi kemampuan dari segi kecekapan mengatur urus kemahiran emosi dan pengetahuan intelek sehingga memberi refleksi positif terhadap keseluruhan sikap dan tindak balas serta menunjukkan penglibatan kawalan diri yang tersusun dan terancang. Lantaran itu, persoalan emosi ini dilihat sebagai elemen utama proses kepimpinan untuk merealisasikan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PPIP) (2006-2010) khususnya dalam menjayakan pelaksanaan program Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT).

Malahan, faktor personaliti individu pemimpin juga didapati mampu menyumbang kepada keberkesanan tingkah laku positif dalam kalangan pemimpin. Hal ini dipersetujui oleh Noordin, Mohammad Aslan, Jasmi, Zainudin, Azizi, Yusof dan Sharin (2011), yang mendapati faktor personaliti seperti kehematan, keterbukaan dan kesetujuan mempunyai kaitan langsung dengan tingkah laku positif. Sehubungan itu, dalam usaha mencapai matlamat organisasi, pemimpin sekolah perlu mempunyai pengaruh dan kualiti-kualiti personaliti tertentu. Hal ini disedari oleh Bass (1990) menyatakan perlu bagi seorang pemimpin untuk mempunyai tingkah laku positif yang tertentu bagi menjelaskan keunikan dirinya supaya mampu memberikan keyakinan dan pengaruh kepada pengikutnya.

Oleh kerana personaliti memerihalkan tentang sifat-sifat yang ada pada seseorang individu seperti cara seseorang itu berfikir, memberi respons, berpersepsi dan lain-lain maka personaliti mampu membezakan pemimpin daripada individu pengikut yang lain. Misalnya pemerhatian Stogdill (1974) mendapati personaliti, ciri-ciri fizikal, sosioekonomi, kemampuan kognitif, aspek sosial dan dalaman pemimpin didapati cenderung mempunyai kuasa dan stamina yang baik berbanding pengikut. Realiti ini dipersetujui oleh Hogan, Curphy dan Hogan (1994), mendapati dimensi Big Five seperti ekstraversi, kesetujuan dan kestabilan emosi adalah faktor penentu kepada potensi awal bagi seorang pemimpin. Jones (2005) mengulas lanjut bahawa personaliti pendidik, pengalaman, pengetahuan dianggap sebagai faktor penentu kepada kewujudan kepimpinan sekolah yang berkesan, kebolehan mengendalikan kumpulan yang berkesan, menjadi pilihan pengikut, pembangunan eksekutif dan pencapaian produktif.

Oleh yang demikian, personaliti dilihat sebagai faktor penting bagi seorang pemimpin dalam mengekalkan peranannya sebagai pemimpin pendidik yang konsisten. Hal ini dipersetujui oleh Van Schaack dan Click (1982) mendapati kepentingan bagi pemimpin pendidik untuk memiliki personaliti tertentu seperti kreatif, prihatin, berwawasan telah terbukti sebagai trait penting di dalam konteks kajian barat. Namun masih tidak dapat dikenal pasti secara empirikal di dalam konteks tempatan khususnya di dalam konteks kajian pendidikan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia. Ini menimbulkan persoalan berkaitan sejauh mana isu ini diterokai dalam kajian pendidikan tempatan?

■ 2.0 SOROTAN KAJIAN

Hubungan Antara Personaliti Dengan Kecerdasan Emosi

Pemilihan personaliti yang dinamik memberi manfaat yang tidak ternilai terhadap proses perkembangan sahsiah diri pemimpin. Khususnya trait personaliti kehematan, keterbukaan, ekstraversi dan kesetujuan yang secara konsisten telah melaporkan perkaitan secara langsung dengan kecerdasan emosi. Saling hubung itu menunjukkan kesemua personaliti tersebut mempunyai hubungan secara signifikan dengan kecerdasan emosi (McCrae, 2000; MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003; Shulman & Hemeenover, 2006; Zadal, 2004; Day & Carroll, 2004; Boyatzis & Sala, 2004).

Walau bagaimanapun, kesemua trait-trait personaliti tersebut masih tidak menunjukkan hubungan yang konsisten antara para penyelidik. Hasil kajian yang tidak konsisten adalah dipengaruhi oleh penggunaan model EI yang berbeza iaitu berasaskan sifat (Trait EI) dan berasaskan kemampuan (Ability EI). Perbezaan bagi kedua-dua model ini sangat penting untuk diterokai dengan terperinci sebagaimana yang dijelaskan oleh Jensen et al. (2007), mendapati model Trait EI mempunyai hubungan dengan personaliti manakala model Ability EI pula berkorelasi dengan pengawalan emosi dan strategi daya tindak individu.

Penyelidikan mengenai personaliti menjadi isu kerana terbatas kajian yang meneroka faktor tersebut untuk dikaitkan dengan kecerdasan emosi berasaskan Trait EI. Sebaliknya kebanyakan pengkaji banyak mengkaji aspek kecerdasan emosi berasaskan Ability EI seperti kajian yang dibuat oleh Petrides dan Furnham, (2001), Higg, (2001), MacCann et al. (2003), Day et al. (2004), Shulman et al. (2006), serta Athota, O'connor dan Jackson (2009).

Sungguh pun demikian, isu berkaitan personaliti dan kecerdasan emosi khususnya Trait EI juga adalah penting untuk diaplikasikan semasa berhadapan dengan krisis perubahan. Misalnya kajian oleh Vakola, Tsaousis dan Nikolauo (2004), mendapati fasa perubahan yang dialami organisasi melalui penstrukturan semula organisasi, tuntutan kerja baru, penggabungan, pemuliharaan, perubahan fungsi, budaya dan perubahan pelaksanaan kerja baru melalui kajian ke atas 137 golongan profesional di Athens, Greek menunjukkan terdapat hubungan trait personaliti kehematan, keterbukaan, ekstraversi, dan kesetujuan dengan pemilikan kecerdasan emosi yang tinggi. Kesannya sifat-sifat personaliti positif didapati berupaya meningkatkan kemampuan strategi daya tindak individu dengan setiap perubahan yang berlaku dengan menggunakan kemahiran emosi untuk bertindak secara optimistik, bertenaga, dan bersistematik.

Berkenaan dengan dimensi personaliti ekstraversi, ia dimiliki melalui sifat peramah dalam hubungan sosial, kepekaan emosi, pemikiran yang terangsang dan rangsangan interaksi sosial yang tinggi. Hal dapatan tersebut dikukuhkan oleh Sala (2000), mendapati Emotional Competence Inventory (ukuran Goleman) dan Petrides dan Furnham (2001) (Bar-On EQ-i) adalah berhubungan secara signifikan dengan personaliti ekstraversi. Ini selaras dengan Bracket dan Mayer (2003) mendapati hubungan yang tinggi antara Emotion Quotient Inventory (ukuran Bar-On) dengan personaliti ekstraversi. Shulman dan Hemeenover (2006) memperincikan realiti itu melalui kajiannya ke atas 265 subjek di Midwestern United States yang menunjukkan personaliti ekstraversi mempunyai hubungan dengan kecerdasan emosi (persepsi, memahami, pengawalan).

Realiti itu juga pernah disedari oleh Barrick dan Mount (1998), Petrides et al. (2001), Hurtz et al. (2000), Barrick et al. (2002), Zadel (2004), Lee, Ashton dan Shin (2006), Furnham dan Fudge (2008) serta Petrides, Vernon, Scnermer, Lighthart, Boomsma dan Veselka (2010), yang menyifatkan pemilikan kecerdasan emosi yang tinggi adalah berhubungan dengan personaliti ekstraversi bagi membolehkan individu merasa yakin untuk menjalin hubungan sosial dengan masyarakat setempat. Ini bersesuaian dengan De Raad (2005), memperincikan personaliti dimensi ekstraversi berhubungan dengan komponen pengurusan perhubungan. Malah Dugman (1990) merumuskan hal ini dengan mengaitkan personaliti ekstraversi dengan status emosi yang positif.

Sementara itu, pemilikan personaliti dimensi keterbukaan turut membuktikan kesan langsung ke atas kecerdasan emosi. Realiti ini dipersetujui oleh Day et al. (2004) yang menunjukkan hanya dimensi keterbukaan sahaja yang mempunyai hubungan dengan kecerdasan emosi melalui kajiannya di Universiti Canadian. Pernyataan ini konsisten dengan kajian Murensky (2000) berasaskan analisis terperinci ke atas pemimpin di sebuah syarikat bertaraf dunia yang mendapati personaliti dimensi keterbukaan mempunyai hubungan dengan kecerdasan emosi. Hal ini senada dengan Boyatzis dan Sala (2004) serta Sala (2002) melalui ukuran Emotional Competence Inventory (ECI) yang bersetuju bahawa personaliti dimensi keterbukaan mempunyai hubungan dengan kecerdasan emosi. Hal ini dikukuhkan melalui dapatan oleh Athota et al. (2009) yang menunjukkan bahawa kecerdasan emosi menjadi peramal kepada personaliti dimensi keterbukaan.

Berkenaan dengan dimensi kesetujuan pula, Day et al. (2004) melaporkan kaitannya dengan satu subskala sahaja dalam kecerdasan emosi (subskala pengurusan emosi). Realiti ini dipersetujui oleh Matthews, Emo, Funke, Zeidner, Costa dan Schulze (2006) melalui kajian ke atas sekumpulan 132 subjek wanita dan 68 subjek lelaki di Universiti Cincinnati mendapati kecerdasan emosi berhubungan dengan personaliti dimensi kesetujuan. Hal ini diulas dengan terperinci oleh Shulman et al. (2006) yang menyatakan personaliti dimensi kesetujuan mempunyai hubungan dengan kecerdasan emosi melalui persepsi, memahami, pengawalan. Ini kerana menurut Malek Shah et al. (2004), pemilikan personaliti dimensi kesetujuan merangkumi kemahiran empati, pengurusan perhubungan dan altruism yang dikaitkan dengan kompetensi sosial. Kesannya setiap pertimbangan individu adalah lebih bermoral berasaskan belas kasihan, simpati dan tidak mementingkan diri sendiri. Namun begitu dapatan berbeza dipaparkan oleh Murensky (2000) yang menyifatkan personaliti dimensi kesetujuan tidak berhubungan dengan emosi.

Sementara itu, bagi personaliti dimensi kehematan pula tidak mempunyai sebarang perhubungan dengan kecerdasan emosi (Day & Carroll, 2004). Namun berbeza bagi Petrides dan Furnham (2001) serta Matthews, Emo, Funke, Zeidner, Costa dan Schulze (2006) yang menunjukkan saling hubung antara personaliti kehematan dengan kecerdasan emosi. Saling hubung itu pernah diulas oleh Murensky (2000) yang memperincikan personaliti kehematan hanya berkorelasi dengan tiga komponen kecerdasan emosi (kesedaran diri, pengurusan diri, pengurusan perhubungan). Hal ini disokong oleh Boyatzis et al. (2004) yang mendapati personaliti kehematan mempunyai hubungan positif dengan aspek kecerdasan emosi bagi sub skala kesedaran diri.

Kesemua dapatan di atas menunjukkan adanya kaitan antara dimensi personaliti dengan kecerdasan emosi. Malah tanpa pemilikan trait personaliti yang unggul, manusia tidak dapat berfungsi dengan berkesan kerana manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan tingkah laku tertentu untuk bertindak dan beraksi dengan persekitaran dan juga makhluk lain. Sungguhpun demikian, kajian yang melibatkan kecerdasan emosi (trait EI) dengan personaliti secara langsung tidak pernah dijalankan oleh penyelidik lain sebelum ini. Oleh itu, realiti itu perlu dikaji bagi mengetahui impak sebenar khususnya dalam konteks pemimpin pendidik di institusi pendidikan di Malaysia.

Personaliti Adalah Unsur Berbeza Dengan Kecerdasan Emosi

Personaliti adalah berpotensi untuk ditentukan berdasarkan faktor genetik. Misalnya kajian oleh Riemann, Angleitner, Strelau (1997) dan McCrae (2000) menunjukkan pembentukan personaliti individu adalah berasaskan faktor genetik yang boleh mempengaruhi manusia dari aspek fizikal, fisiologi, mental, dan sahsiah. Dalam perkembangan tersebut, wujud usaha daripada sesetengah pihak untuk cuba menyatukan aspek personaliti dengan kecerdasan emosi. Namun begitu, idea ini dikritik hebat oleh para sarjana bidang kecerdasan emosi yang menegaskan kecerdasan emosi merupakan suatu konstruk yang boleh, mudah dibentuk dan bukan terhasil dari faktor genetik.

Realiti telah lama disedari McCrae (2000) dalam nukilannya yang bertajuk 'Emotional intelligence from the perspective of the big five-factor model of personality' menegaskan kepentingan untuk memisahkan kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Ini disahkan oleh Zadel (2004), memperincikan kecerdasan emosi sebagai konstruk yang berdiri sendiri dan bebas daripada asas pembentukan trait personaliti melalui kajiannya yang menggunakan instrument Emotional Competence Inventory (ECI). Malah Mayer, Caruso dan Salovey (2008) serta Chermis, Goleman dan Weissberg (2006), turut mendapati keperluan untuk membincangkan konstruk tersebut sebagai berasingan.

Perbincangan perdebatan antara kedua konstruk ini masih berlarutan sehingga ke hari ini. Misalnya kajian oleh Jensen, Kohn, Rilea, Hannon dan Howalls (2007), menunjukkan percanggahan dapatan yang tidak konsisten antara penyelidik. Antaranya Boyatzis, Good dan Massa (2012) memfokuskan kepentingan kecerdasan emosi sebagai satu bentuk model kecekapan yang meramal kejayaan menggunakan maklumat emosi mengenai diri dan orang lain. Idea ini berbeza dengan Bar-On (2000) yang cenderung memfokuskan kecerdasan emosi sebagai ciri-ciri personaliti yang dikaitkan dengan kejayaan. Berlainan pula dengan Mayer et al. (2008) yang mempopularkan kecerdasan emosi berasaskan ability EI yang memfokuskan kepada pengaruh kognisi dalam kajian mereka. Justeru itu, ia menjadi tanda tanya tentang realiti aspek kecerdasan emosi berasaskan trait EI dalam kalangan pemimpin pendidik memandangkan kekurangan kajian dalam konteks tersebut.

■3.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian adalah untuk mengenalpasti hubungan antara trait personaliti Kehematan, Keterbukaan, Ekstraversi dan Kesetujuan dengan kecerdasan emosi.

■4.0 METODOLOGI

Reka bentuk kajian adalah kajian tinjauan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penyelidik membuat pemilihan ini setelah mempertimbangkan objektif kajian penyelidikan yang telah dirangka dalam kajian ini. Tindakan ini konsisten dengan Othman Lebar (2009) yang menyatakan metod pemilihan reka bentuk yang tepat adalah dengan mempertimbangkan objektif kajian terlebih dahulu. Memandangkan data kajian ini dikumpul pada satu-satu masa, maka ia mengaplikasikan kaedah tinjauan keratan rentas (cross-sectional). Penyelidik merumuskan data kajian sebegini sesuai dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik dan borang soal selidik sebagai instrument kajian. Ini dipersetujui oleh Dul dan Hak (2008) mendapati teknik pengumpulan data dengan menggunakan soal selidik adalah sesuai dan pratikal digunakan kerana penyelidik mempersembahkan data dalam bentuk nombor.

Sampel

Subjek kajian yang terlibat dalam kajian ini seramai 306 (89%) responden (132 = lelaki; 174 = perempuan) terdiri daripada pemimpin-pemimpin sekolah yang mempunyai peranan keanggotaan dan terlibat secara langsung dengan pentadbiran dan pengurusan sekolah (Cook, 2006). Mereka yang terpilih ialah Pengetua, Penolong Kanan Pentadbiran, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (HEM), Penolong Kanan Kokurikulum, Ketua Bidang bagi empat bahagian yang ditetapkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia iaitu Ketua Bidang Kemanusiaan dan Agama, Sains dan Matematik, Bahasa, dan Teknik & Vokasional serta Ketua Panitia.

Lokasi kajian

Sekolah menengah yang dikategorikan sebagai Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia. Negeri yang terlibat adalah Negeri Seremban, Perak, Perlis, Sabah, Putrajaya, Kelantan, Johor Baru, Kuala Lumpur, Perlis, Cyberjaya, Melaka, Terangganu, Pahang, Sarawak, Selangor, dan Kedah.

Instrument dan Prosedur

The Data dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik iaitu soal selidik Emotional Competence Inventory (ECI) oleh Boyatzis (2001) yang mempunyai 63 item dengan menggunakan 5-point skala Likert bagi bagi mengukur kecerdasan emosi. Dan soal selidik iaitu Personality Five-Factor Model of Personality (NEO PI-R) yang mengandungi 48 item (12 item bagi setiap skala) yang mengukur empat dimensi sahaja iaitu ekstraversi, kesetujuan, kehematan dan keterbukaan dengan menggunakan 5-point skala Likert. Kaedah terjemahan balik telah digunakan untuk menterjemahkan inventori tersebut ke dalam Bahasa Melayu menggunakan kaedah yang telah diperkenalkan oleh Brislin (1970).

Data Analisis

Statistik deskriptif digunakan untuk pemerihalan latar belakang responden dan pengukuran tahap trait personaliti dan kecerdasan emosi masing-masing. Seterusnya analisis inferensi iaitu korelasi Pearson dan digunakan untuk menguji perkaitan antara dua pemboleh ubah personaliti bagi empat dimensi sahaja iaitu ekstraversi, kesetujuan, kehematan, keterbukaan dan kecerdasan emosi dengan mengaplikasikan perisian SPSS versi 2.0.

■5.0 KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Analisis Deskriptif Bagi Maklumat Demografi, Tahap Trait Personaliti Dan Kecerdasn Emosi.

Jadual 1 menunjukkan majoriti bilangan responden pemimpin pendidik perempuan SBT adalah lebih ramai iaitu sebanyak 56.9% berbanding pemimpin pendidik lelaki SBT sebanyak 43.1%. Dapatan ini menunjukkan bahawa sektor pendidikan dalam konteks kajian ini telah didominasi oleh golongan perempuan. Taburan jantina ini menyokong data Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM), bahawa jumlah pendidik wanita adalah lebih ramai daripada pendidik lelaki kelihatan sejajar dengan jumlah kemasukkan pelajar perempuan ke institusi pengajian tinggi yang jelas lebih ramai berbanding pelajar lelaki.

Jadual 1 Latar belakang demografi responden kajian (N=306)

Ciri Demografi	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	132	43.1
Perempuan	174	56.9
Umur		
26 hingga 30 tahun	21	9.5
31 hingga 40 tahun	76	14.7
41 hingga 50 tahun	107	41.8
51 hingga 60 tahun	102	34
Taraf pendidikan		
STPM	3	1.0
Diploma	4	1.3
Ijazah	255	83.3
Sarjana	43	14.1
Phd dan lain-lain	1	0.3
Tempoh berkhidmat		
kurang dari 5 tahun	21	6.9
5 hingga 10 tahun	76	24.8
11 hingga 20 tahun	107	35
Lebih 20 tahun	102	33.3

Tahap Trait Personaliti Keterbukaan, Kesetujuan, Ekstraversi dan Kehematan

Jadual 2 menunjukkan tahap trait personaliti bagi keterbukaan, kesetujuan, ekstraversi dan kehematan yang dimiliki oleh pemimpin pendidik di SBT.

Jadual 2 Tahap trait personaliti

Tahap	Kekerapan	Peratus
Trait kehematan		
Sederhana ($2.34 \leq M \leq 3.67$)	269	87.9
Tinggi ($3.68 \leq H \leq 5.00$)	37	12.1
Trait kesetujuan		
Sederhana ($2.34 \leq M \leq 3.67$)	227	74.2
Tinggi ($3.68 \leq H \leq 5.00$)	79	25.8
Trait Ekstraversi		
Rendah ($1 \leq L \leq 2.33$)	1	.4
Sederhana ($2.34 \leq M \leq 3.67$)	210	68.6
Tinggi ($3.68 \leq H \leq 5.00$)	95	31.0
Trait keterbukaan		
Rendah ($1 \leq L \leq 2.33$)		
Sederhana ($2.34 \leq M \leq 3.67$)	3	1.0
Tinggi ($3.68 \leq H \leq 5.00$)	95	31.0
	208	68.0
Total	306	100

Tahap Kecerdasan Emosi

Berdasarkan Jadual 3, dapatan menunjukkan skor min bagi tahap kecerdasan emosi dapat dibahagikan kepada dua kategori sahaja iaitu berada pada tahap sederhana dengan peratusan sebanyak 21.2 (65) manakala tahap tinggi pula menunjukkan kekerapan sebanyak 241 (78.8%). Tiada wakil untuk kategori bagi tahap rendah.

Jadual 3 Tahap kekerapan kecerdasan emosi

Tahap kecerdasan emosi	Kekerapan	Peratus
Sederhana ($2.34 \leq M \leq 3.67$)	65	21.2
Tinggi ($3.68 \leq H \leq 5.00$)	241	78.8
Total	306	100

Analisis Inferensi

Jadual 4 menunjukkan dapatan kajian menunjukkan wujudnya hubungan positif dimensi trait personaliti kehematan ($r=.552$, $p<0.01$), keterbukaan ($r=.362$, $p<0.01$), ekstrasversi ($r= 0.505$, $p<0.01$), dan kesetujuan ($r= 0.193$, $p<0.01$) dengan kecerdasan emosi. Oleh yang demikian, hipotesis yang mengandaikan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesemua dimensi trait personaliti adalah ditolak.

Jadual 4 Analisis korelasi hubungan antara kecerdasan emosi dan sub skala dengan prestasi kerja

Dimensi Trait Personaliti	Kecerdasan Emosi
Kehematan	0.552(**)
Keterbukaan	0.362(**)
Ekstrasversi	0.505 (**)
Kesetujuan	0.193 (**)
Keseluruhan	0.652 (**)

Dapatan ini mengesahkan andaian bahawa kesemua trait personaliti mempunyai hubungan dalam meningkatkan kecerdasan emosi individu. Hasil kajian ini selari dengan pandangan para sarjana misalnya Zadel (2004), Shulman et al. (2006), Vakola, et al. (2004), Athota et al. (2009) dan Costa et al. (2006), menunjukkan personaliti merupakan unsur penting dalam meningkatkan kecerdasan emosi. Namun begitu, berbeza pula dengan kajian oleh Tok dan Morali (2009) menunjukkan bahawa trait personaliti tidak memberi sebarang pengaruh yang signifikan ke atas kecerdasan emosi. Perbezaan dapatan ini boleh diperincikan berdasarkan empat huraian domain personaliti tersebut.

Pertama, analisis kajian telah mempamerkan dengan meletakkan kepentingan dimensi kehematan sebagai domain yang paling kuat berhubung dengan kecerdasan emosi berbanding dimensi yang lain. Dapatan ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Boyatzis et al (2004), Sala (2002), Petridez et al. (2007), Vakola et al (2004) dan Shulman et al. (2006) yang mendapati personaliti kehematan mempunyai kesan positif ke atas kecerdasan emosi dengan mempromosikan keperibadian individu yang mantap. Ia merangkumi perancangan tersusun, ketelitian tinggi, pengurusan masa yang cekap, matlamat yang jitu dan berdisiplin tinggi. Hal ini memperlihatkan pemimpin pendidik SBT yang sentiasa merancang aktiviti pengajaran dan pentadbiran dengan sistematik bagi membolehkan mereka melaksanakan tugas dalam keadaan terkawal kerana mempunyai kawalan emosi yang stabil. Hal ini konsisten dengan kajian Douglas, Frink, dan Ferris (2004), membuktikan individu yang berpersonaliti kehematan memberi kesan positif ke atas kecerdasan emosi.

Kedua, personaliti ekstrasversi merupakan domain personaliti kedua tinggi yang mempunyai hubungan positif dengan kecerdasan emosi sebagaimana selari dengan kajian Singh dan Pathardikar (2010). Dapatan kajian oleh Petridez et al. (2007), Vakola, et al. (2004), Raad (2004), Petrides et al. (2010) dan Shulman et al. (2006) menyokong bahawa pemilikan personaliti ekstrasversi pada tahap tinggi membenarkan penguasaan kecerdasan emosi yang lebih mantap. Hal ini kerana pemimpin pendidik SBT yang mempamerkan personaliti ekstrasversi ternyata gemar bersosial dan peramah. Sifat peramah ini membuka ruang dalam membantu mereka daripada berasa terlalu asing dalam menghadapi suasana perubahan corak kerja pelbagai. Ini menjadikan mereka lebih optimistik dalam mengurus selok belok dunia akademik dan hal ehwal organisasi sekolah dengan kawalan emosi yang tinggi.

Di samping itu, kebolehan bercampur-gaul dengan rakan pendidik lain telah memberikan pelbagai manfaat seperti penerimaan dalam jaringan sosial yang positif dan aktif, perkongsian maklumat yang jelas, idea serta pengalaman yang lebih baik tentang pelaksanaan tugas. Dapatan ini menyokong sorotan literatur yang menggambarkan individu yang bertraitkan ekstrasversi ini sebagai individu yang aktif, bertenaga dan merasa senang dengan kesibukan tugasnya dengan memiliki status emosi yang tinggi dan positif dalam diri (Digman, 1990; McCrae, 1980). Malah, Tsaousis (2003) menyokong bahawa penguasaan emosi yang mantap menjadikan individu untuk bertindak optimistik dan dapat menilai emosi sendiri secara tepat dan positif.

Ketiga, personaliti keterbukaan didapati mempunyai hubungan positif dengan kecerdasan emosi. Dapatan ini selaras dengan hasil kajian oleh Shulman et al. (2006), Vakola et al. (2004) dan Matthews et al (2006) yang membuktikan individu yang memperoleh skor bagi personaliti keterbukaan yang tinggi didapati memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Namun begitu hasil kajian ini bertentangan dengan hasil kajian Lopes, Salovey dan Straus (2003) yang mendapati personaliti keterbukaan berhubung dengan secara negatif, manakala Petrides et al. (2007) pula menunjukkan tidak ada hubungan dengan kecerdasan emosi. Perbezaan kesemua dapatan tersebut dapat diperhalusi dari dua aspek.

Pertama, realiti penemuan ini menunjukkan pemimpin pendidik SBT yang bercirikan personaliti dimensi keterbukaan mempunyai sifat ingin tahu yang tinggi, gemar berimajinasi, berfikiran terbuka dan fleksibel. Mereka gemar memperkenalkan suatu idea baru dalam menjadikan pengajaran dan pembelajaran lebih berkesan, penghasilan gerak kerja yang lebih efektif dan tidak terkongkong dengan aktiviti yang sama setiap hari. Hal ini menyebabkan mereka dikaitkan dengan pemilikan kecerdasan emosi yang tinggi khususnya berhadapan dengan perubahan. Dapatan ini menyokong pandangan Digman (1990) yang mengaitkan individu ini sering mempamerkan corak pemikiran terbuka dan fleksibel dan berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan kerja yang pelbagai.

Kedua, pemimpin pendidik bercirikan keterbukaan cenderung ke arah corak pemikiran yang kreatif kerana gemar melakukan perubahan. Ini amat bersesuaian dengan imej yang diberikan kepada mereka sebagai peneraju Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) yang banyak menerima perubahan. Ia turut melambangkan kesediaan mereka dalam memperbaharui silibus kurikulum, ko-kurikulum dan pelaksanaan hal ehwal pentadbiran supaya seiring dengan peningkatannya yang diberikan. Hal ini menjadikan pemimpin pendidik SBT mampu mengenali keperluan untuk berubah kerana pemilikan kecakapan kemahiran emosi yang tinggi.

Seterusnya berkenaan personaliti kesetujuan juga mempamerkan hubungan dengan kecerdasan emosi yang selaras dengan kajian oleh Day et al. (2004), Shulman et al. (2006), Lopez et al. (2003) dan Athota et al. (2009). Realiti ini menjelaskan pemimpin pendidik SBT memanfaatkan sepenuhnya pemilikan tingkah laku kesetujuan dalam persekitaran sekolah dengan mempamerkan sifat-sifat kelembutan, keramahan, kejujuran, senang untuk bekerjasama dan suka menolong orang. Konsep yang menekankan aspek kemanusiaan misalnya

memberikan pertolongan ini diuraikan sifat altruisme. Ia memperlihatkan tingkah laku prososial kecerdasan emosi yang mementingkan perhubungan (Malek et al. 2004). Kesannya, pemimpin pendidik yang mempunyai personaliti altruisme (Agreeableness) dikaitkan dengan pemilihan kecerdasan emosi yang tinggi dan berperikemanusiaan seterusnya mendukung keberhasilan pergaulan sosial yang baik. Pemilihan ini membenarkan pemimpin pendidik SBT menggunakan sifat penyayangannya dengan mengambil berat tentang pembangunan staf, pelajar dan organisasi dengan pemilihan aspek kecerdasan emosi yang tinggi.

6.0 KESIMPULAN

Penggunaan Model Personaliti Faktor Lima menerangkan kualiti-kualiti positif individu yang menyumbang kepada pemantapan perkhidmatan awam pada alaf baru seiring dengan cabaran-cabaran semasa yang dikatakan sebagai fenomena kritikal yang wujud dalam kebanyakan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin yang berpersonaliti bagi keempat-empat dimensi berikut secara positif dapat berperanan untuk memenuhi keperluan cabaran perubahan yang berlaku. Malah, kini menjadi tanggungjawab pemimpin untuk mempraktikkan konsep personaliti tersebut secara konsisten dalam organisasi masing-masing pada semua peringkat.

Secara umumnya, setiap anggota perkhidmatan awam khususnya pemimpin memerlukan trait personaliti yang positif dan konsisten di sepanjang menjalankan urusan pekerjaan kerana mereka akan mewakili organisasi sama ada dalam berinteraksi dengan pekerja mahu pun orang awam dan masyarakat. Hal ini secara langsung memainkan peranan dalam membentuk moral dan nilai-nilai positif. Dengan mempunyai kualiti personaliti yang baik ia akan membawa kepada suatu amalan perkhidmatan yang produktif dan seterusnya menyumbang ke arah pencapaian Wawasan 2020.

Rujukan

- Athota, V.S., & O'connor, P.J., & Jackson, C. (2009). The Role Of Emotional Intelligence And Personality In Moral Reasoning. From http://researchonline.nd.edu.au/sci_chapters/1
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto: Multi Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional And Social Intelligence: Insights From The Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.), *The Handbook Of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment & Application At Home, School And In The Work Place*: 363-388. San Francisco: Jossey-Bass.
- Beer, M & Nohria, N. (2000). Cracking The Code Change. *Harvard Business Review*, May/June, 133-141.
- Beshart, Muhammad Ali (2010). The Relationship Between Emotional Intelligence And Self-Efficacy And Academic Success. *Education Renovation Journal*, 2 (910), 1-10.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Caruso, D., Mayer, J.D., & Salovey, P. (2002). *Emotional Intelligence And Emotional Leadership*. In R.Riggio & S. Murphy & F.J. Pirozzolo (Eds.). *Multiple Intelligence And Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1988). Personality in Adulthood: A Six-Year Longitudinal Study Of Self-Reports And Spouse Ratings On The NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54,853-863.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1989). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Costa, P.T & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc. Costa, P.T.,
- Terracciano, A., & McCrae, R. (2001). Gender Differences In Personality Traits Across Cultures: Robust And Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- Day, A.L. & Carroll, S.A. (2004). Using an Ability-Based Measure Of Emotional Intelligence To Predict Individual Performance, And Group Citizenship Behaviours. *Personality and Individual Differences*. 36, 1443-1458.
- Douglas, Ceasar, Frink, Dwight Ds, Ferris, Gerald R. (2004). Emotional Intelligence as a Moderator of the Relationship between Conscientiousness and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(3), 2-13.
- Dulewicz, V. & Higgs, M. (1999). Can Emotional Intelligence Be Measured And Developed? *Leadership and organizational Development Journal*, 20(5), 242-253.
- Eby, L. T., Adam, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions Of Organizational Readiness For Change: Factors Related To Employee's Reactions To The Implementation Of Team-Based Selling. *Human Relations*, 53, 419-442.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Books.
- Goldberg, L.R. (1990). An Alternative Description Of Personality-The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Book
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Book. Goleman, D. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review. 78-90.
- Higgs, M. (2001). Is There A Relationship Between Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) And Emotional Intelligence?. *Journal of Managerial Psychology*, 16(7), 509-533.
- Huffman, K. (2007). *Psychology in Action*. USA: John and Wiley. Judge, T. & Bono, J.E. (2000). Relationship of Core Self-Evaluation With Job Satisfaction And Job Performances : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- McCrae, R. R. (2000). Emotional Intelligence From The Perspective Of The Five-Factor Model Of Personality. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The Handbook Of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, And Application At Home, School, And In The Workplace*, 263-276. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2000). Emotional Intelligence As Zeitgeist, As Personality And As A Mental Ability. In R.Bar-On and J.Parker (Eds), *The Handbook Of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment And Application At Home, School And In The Workplace*, 92-117. San Francisco, California: Josey-Bass Inc.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings And Implications, *Psychological Inquiry*, 15, 197-215
- Ones, D.S., & Viswesvaran, C. (1994). Bandwidth-Fidelity Dilemma In Personality Measurement For Personnel Selection. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 609-626.
- Petrides, K.V., Frederickson, N., & Furnham, A. (2004). The Role Of Trait Emotional Intelligence In Academic Performance And Deviant Behavior At School. *Personality and Individual Differences*, 36, 163-172.
- Petrides, K.V & Furnham, A. (2004). Trait Emotional Intelligence: Behavioural Validation In Two Studies Of Emotion Recognition And Reactivity To Mood Induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57.
- Piderit, S.K. (2000). Rethinking Resistance And Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View Oof Attitude Towards An Organizational Change. *Academy of Management Review*, 25, 783-94.
- Salgado, J.F. (1997). The Five Factor Model Of Personality And Job Performance In The European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30- 43.
- Salovey, P & Mayer, J.D (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 259-298.

- Secord, P. & Beckman, C. (1969). *Social Psychology*. McGraw- Hill, New York, NY.
- Shulman, E.T., & Hemenover, S.H. (2006). Is Dispositional Emotional Intelligence Synonymous With Personality? *Self and Identity*, 5, 147-171.
- Skovholt, T & D'Rozario, V. (2000). Portraits of Outstanding And Inadequate Teachers In Singapore: The Impact Of Emotional Intelligence. *Teaching and Learning*, 21(1):1-17.
- Vakola, M., Tsaousis, I., Nikolaou, I. (2004). The Role Of Emotion Intelligence And Personality Variables On Attitudes Towards Organizational Change. *Journal of Managerial*, 19 (2), 88-110.
- Zadel, A. (2004). Impact of Personality And Emotional Intelligence On Successful Training In Competences. *Managing Global Transitions*, 4(4), 363-376.